

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengalaman Kerja**

Pengalam kerja merupakan suatu ukuran mengenai lama masa kerjanya yang telah dilakukan seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan sudah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001). Pengalaman dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan, sebab *experince is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari kalimat tersebut yaitu seseorang yang belajar dari pengalaman yang di alaminya.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan dapat memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin banyak pengalaman kerja seseorang yang dimiliki, maka akan semakin profesional seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Adapu menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004) mengungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum

penggunaan) menyatakan bahwa “hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan hilang jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan kemampuan seseorang. Kemampuan penuh akan terlihat secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan seseorang, serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk potensi pengalaman kerja yang diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai mauk hingt ini. Selain itu juga, pengalaman yang didapat dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang di inginkan.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh pada kuantitas produksi yang diperoleh, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam istilah lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja dalam menjalankan pekerjaan yang di investasikan dalam jumlah masa kerja akan menambah kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja yang didapat akan semakin bertambah. Pengalaman kerja tidak hanya mengenai jumlah masa kerja,

tetapi juga lebih memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin meningkat juga pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat juga di pahami sebab terlatih dalam suatu pekerjaan sehingga pengalman yang didapat semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman yang di miliki akan berkurang atau terlupakan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masakerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

#### **2.1.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2001), terdapat beberapa hal untuk menentukan pengalaman kerja seorang karyawan yang sekaligus menjadi indikator pengalaman kerja yaitu :

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama atau masa waktu kerja yang telah didapat seseorang dengan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Adapun pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karywan. Pengetahuan juga meliputi kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan pekerjaan seseorang dapat dilihat dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpengalaman memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakan yang berirama, lebih cepat tanggap, dapat menduga akan timbulnya masalah, dan dapat bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama atau masa waktu kerja seseorang, tingkat kemampuan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja dan tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

#### **2.1.1.2. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja menjadi sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri (2009), terdapat beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

a. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan sehari-hari.

- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda  
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga akan timbulnya masalah atau kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang mempunyai pengalaman dapat menduga akan adanya masalah dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang  
Seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **2.1.1.3. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yang cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang lebih berpengalaman, karyawan yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan di berikan.

Syukur (2001) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja yaitu dengan melalui jalur pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penejelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan akan semakin bertambah mendapatkan pengalaman kerja.

c. Media informasi

Memanfaatkan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seorang karyawan akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, seorang karyawan akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seorang karyawan mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan tingkat kemampuannya.

### **2.1.2. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang mempunyai arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk melakukan sesuatu dan secara

langsung melalui perlakuan yang mengarah pada suatu tujuan yang telah disetujui dalam perusahaan.

Dalam manajemen suatu motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi lebih mengutamakan bagaimana cara mengarahkan daya dan kemampuan dari bawahan, agar dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai target dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Pentingnya suatu motivasi yaitu karena menyebabkan, menyalurkan atau mendukung tindakan seseorang, agar lebih bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan. Semakin pentingnya motivasi karena manajer dapat membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan hanya mampu berbicara dalam pekerjaan atau terampil dalam melakukan pekerjaannya tetapi yang paling penting mereka harus memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat agar mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Siagian (2002) motivasi merupakan suatu daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi atau seorang karyawan perusahaan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk ketrampilan ataupun keahlian, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan ataupun pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, untuk pencapaian tujuan dan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Nawawi (2003) motivasi mempunyai arti sebagai kondisi yang mendorong atau menjadi alasan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang dilakukan secara sadar. Robbins (2007) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang akan memberikan suatu hasil, arah dan ketekunan secara individu dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Jadi motivasi berdasarkan teori diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi yang dimana karyawan atau pekerja yang akan melakukan suatu tindakan untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan.

### **2.2.1. Teori Motivasi**

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*)  
Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow dalam Robbins (2006) menyebutkan bahwa dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Hierarki kebutuhan menurut Kadji (2012) Tentang Teori Maslow dijabarkan pada gambar 2.2 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Hierarki Kebutuhan**

Kebutuhan-kebutuhan ini diartikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, pakaian dan pemenuhan kebutuhan jasmani lain. Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*):

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

3. Rasa memiliki (*Belongingness*), sosial dan cinta:

Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteems needs*):

Kebutuhan akan penghargaan diri (merasa dirinya berharga) dan dihargai/penghargaan dari orang lain serta prestasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*):

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi.

### 2.2.2. Tipe-Tipe Motivasi

Motivasi adalah suatu kejadian dalam hidup yang banyak corak dan macamnya. Menurut Danim (2004) secara umum mengklasifikasikan motivasi ke dalam 4 jenis yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Positif

Motivasi yang positif diawali dengan keinginan seseorang untuk mencari benefit tertentu. Seseorang yang bekerja di suatu organisasi jika merasa bahwa cara yang telah dilakukannya akan dapat memberi keuntungan tertentu, apakah besar maupun kecil.

Motivasi positif yaitu pemberian pandangan atau usaha untuk membangkitkan motif atau keinginan tertentu, dimana hal itu ditujukan pada usaha untuk dapat memberikan pengaruh kepada orang lain agar bekerja lebih baik dan antusias yang salah satunya dengan memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Dalam motivasi positif ini berupa bentuk imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, jabatan atau kedudukan, perhatian dari atasan pada karyawannya, rasa partisipasi,

kondisi kerja, dianggap penting dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negative sering dikatakan sebagai dorongan yang bersumber dari rasa takut, sebagai contoh jika seseorang tidak mau bekerja maka akan memunculkan rasa takut yang dikeluarkan atau takut tidak diberi gaji. Motivasi negative yang berlebihan sering mengakibatkan perusahaan tidak mampu mencapai target yang diinginkan.

c. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul dari diri seseorang pada saat ia menjalankan tugas dan tanggungjawab yang bersumber dari dalam diri seseorang itu sendiri. Hal ini akan menjadikan kesenangan pegawai terlihat ketika ia bekerja dan ia sendiri menikmati pekerjaannya.

d. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar merupakan motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari dalam pekerjaan itu sendiri. Motivasi dari luar biasa dikaitkan dengan kesempatan, imbalan, rekreasi, kesempatan cuti, dan lain-lain. Seringkali seseorang itu bekerja dikarenakan adanya sesuatu yang ingin diraih.

### **2.2.3. Hakikat Motivasi**

Pada dasarnya seseorang termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari hal apa yang ingin dicapai. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai kebutuhan

dalam yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan tersebut ini menimbulkan motif yang mendasari suatu kegiatan. Tetapi demikian seseorang akan berlaku menurut cara tertentu yang mengacu pada pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih memberikan pengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (2002) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang diinginkan, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat mengerjakannya dengan baik.
2. Pegawai menentukan tujuan sebab secara individual bisa mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai yang senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat dengan keberhasilan yang dicapainya sendiri.
4. Pegawai yang senang atas tugas-tugasnya yang akan dapat memberikan gambaran tentang keadaan pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam atau internal tention, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang dalam menegtahui perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam ketrampilannya, namun juga berbeda dalam keinginan untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu juga, motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi seorang pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat ketrampilan atau kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi ataupun kemampuan dan pemahaman merupakan faktor yang saling mendukung, jika salah satu dari faktor ini rendah, maka tingkat prestasi cenderung menurun, meskipun faktor yang lain tinggi.

#### **2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinan merupakan suatu proses kegiatan motivasi kerja, sehingga menjadikan seorang karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sebaik mungkin yang akan diberikan kepada seorang atasan, dan inti dari sebuah tanggung jawab adalah kewajiban. Dapat dilihat bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan kepada karyawan tidaklah begitu sukar, namun dalam kenyataannya pemberian motivasi jauh lebih rumit.

Menurut Ishak (2003) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan
2. Melaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan

3. Karyawan harus mempunyai rasa senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan
4. Mengutamakan prestasi dalam pekerjaan
2. Mempunyai rasa untuk selalu memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya
3. Suka mendapat pujian dari ada yang telah dikerjakan
4. Bekerja dengan harapan ingin mendapatkan perhatian dari teman ataupun atasan

#### **2.2.5. Manfaat Motivasi**

Manfaat motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap karyawan mengalami peningkatan, sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat juga.

Menurut Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan seperti:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
- b. Mendapat meningkatkan semangat kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan
- e. Dapat memberikan suasana dan hubungan kerja karyawan
- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi kerja karyawan
- g. Dapat memberikan kesejahteraan karyawan

- h. Dapat menurunkan tingkat absensi karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan
- i. Dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya
- j. Dapat menambah efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah untuk menambah semangat kerja, menumbuhkan sikap disiplin yang tinggi, meningkatkan tingkat kreativitas dan partisipatif setiap karyawan sehingga dapat menciptakan produktivitas pegawai yang tinggi.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Menurut Munandar (2001) kepuasan kerja merupakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Wijono (2012) mengatakan kepuasan kerja yaitu suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaannya dan pengalaman yang positif dan menyenangkan dirinya. Robins (1996, dalam Sopiah 2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Kotler (1986, dalam Tjiptono, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja yang ia rasakan

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi

kerja, kondisi, interaksi, dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berhubungan dengan target yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

### **2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan apa yang di harapkan karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Almigo (2004), ada lima karakteristik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu upah atau gaji, pengawasan, pekerjaan, kesempatan untuk maju berkembang, dan teman kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dari seorang karyawan terhadap penghargaan yang diterimanya, sehubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Suatu kepuasan kerja tergantung pada akibat dari intrinsik ataupun ekstrinsik dan juga bagaimana pandangan pemegang kerja.

Jewel dan Siegell (1998) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya kepuasan kerja. Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Yang termasuk dalam karakteristik pribadi yaitu kebutuhan berprestasi, usia individu, tingkat pendidikan, masa kerja, variasi kepribadian, dan jenis kelamin.

b. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi mempunyai faktor antara lain yaitu lingkup pekerjaan, umpan balik, tantangan kerja, dan tekanan kerja.

c. Pengalaman organisasi.

Pengalaman organisasi karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Semakin lama karyawan berorganisasi, semakin dia

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, tingkat pekerjaan, umur, lingkungan, tingkat pendidikan, ukuran organisasi perusahaan, variasi kepribadian, umpan balik, dan tantangan kerja.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai faktor penentu seperti ciri intrinsik pekerjaan, pengawasan, gaji atau upah, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001).

a) Ciri intrinsik pekerjaan

Terdapat salah satu unsur pada ciri intrinsik pekerjaan yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan unsur yang sangat penting. Pekerjaan yang menuntut kemampuan yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki tenaga kerja akan menimbulkan tingkat stres dan akhirnya akan ada ketidakpuasan kerja.

b) Gaji yang dirasakan adil

Dari beberapa penelitian karyawan yang menerima gaji terlalu kecil atau terlalu besar akan mengakibatkan ketidakpuasan.

c) Rekan Sejawat yang Menunjang

Karyawan yang bekerja dalam satu ruangan akan memungkinkan mereka untuk saling berkomunikasi, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

d) Kondisi Kerja yang Menunjang

Seorang karyawan yang bekerja di dalam ruangan yang sempit, kering, dan panas akan mengakibatkan pekerja tidak nyaman dan akhirnya tidak merasa puas. Oleh sebab itu, kondisi kerja sangat menentukan kepuasan kerja karyawan.

#### **2.1.4. Produktivitas**

Seringkali pengertian dari produktivitas dikacaukan dengan kata produksi. Produksi bukanlah produktivitas. Meningkatnya produksi tidak selalu sama dengan meningkatnya produktivitas, sebab dalam pengertian produksi yang menjadi perhatian yaitu peningkatan output atau hasil sedangkan input kurang mendapatkan perhatian.

Produktivitas karyawan mempunyai arti keinginan dan usaha dari setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya. Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas lebih mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi suatu barang. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan yang terlibat dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Secara sederhana definisi produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan secara umum adalah produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Rivai (2004) menyatakan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya tentang aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berhubungan dengan aspek non ekonomi, seperti manajemen dan perusahaan, masalah mutu kerja, inisiatif, motivasi, dan lain sebagainya.

Menurut Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2003) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh dari latihan kerja.

Dari pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan pelaksanaan kerja yang baik, tingkat keahlian, sikap kerja dan tingkat kedisiplinan kerja. Produktivitas karyawan yaitu sebuah ukuran keberhasilan karyawan yang menghasilkan pekerjaan pada waktu tertentu yang memenuhi aspek kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

### **2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, harus lebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Cara peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas secara umum adalah :

- a) Sikap mental, yaitu berupa:
  - 1.Motivasi kerja
  - 2.Disiplin kerja
  - 3.Etika kerja
- b) Pendidikan, orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang luas sehingga berpengaruh terhadap produktivitas.
- c) Ketrampilan, semakin terampil pegawai maka akan lebih dapat bekerja serta menggunakan fasilitas yang ada dengan maksimal.
- d) Manajemen, untuk dapat memimpin dan mengendalikan pekerja pemimpin harus dapat memilih manajemen yang tepat agar dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai.
- e) Tingkat penghasilan, dapat meningkatkan konsentrasi kerja, meningkatkan semangat kerja, dan karyawan juga akan memanfaatkan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- f) Gizi dan kesehatan, jika hal ini terpenuhi maka karyawan akan dapat bekerja lebih bersemangat dan kuat.
- g) Jaminan sosial, untuk menambah pengabdian karyawan pada perusahaan.
- h) Lingkungan dan iklim kerja, akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan semangat kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- i) Sarana produktivitas, sarana yang dipakai harus yang baik dan berkualitas agar dapat menunjang produktivitas kerja.
- j) Teknologi, teknologi yang digunakan haruslah tepat dan maju. Agar dapat menunjang karyawan dalam mencapai keberhasilan.
- k) Kesempatan berprestasi, akan meningkatkan dorongan psikologis untuk menambah dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki.

Menurut Sutrisno (2012), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja seseorang, yaitu:

1. Meningkatkan hasil kerja karyawan
2. Menambah semangat kerja karyawan
3. Menambah peluang pengembangan diri
4. Meningkatkan mutu produktivitas
5. Meningkatkan Efisiensi

### **2.4.2. Penilaian Produktivitas Karyawan**

Menurut Handoko (2002) penilaian mengenai produktivitas merupakan sebuah usaha untuk merencanakan dan mengawasi proses dalam pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang ditentukan, penilaian produktivitas juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu, juga untuk melihat prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2002) penilaian produktivitas terdiri dari 3 kriteria, yaitu sebagai berikut:

- a. Penilaian produktivitas berdasarkan hasil, yang didasarkan pada target-target dan ukuran yang spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian produktivitas berdasarkan perilaku, dengan menilai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian produktivitas berdasarkan *Judgement*, dengan menilai berdasarkan kualitas pekerjaan,
- d. Penilaian berdasarkan *Judgement* yaitu penilaian berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, koordinasi, kemampuan, kreativitas, keramahan, kepribadian, dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2.4.3. Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Menurut Hasibuan (2004), bahwa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat member penilaian efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat menambah tingkat produktivitas dengan cara efisiensi penggunaan sumber-sumber daya tersebut.
- b. Dapat merencanakan sumber daya akan lebih efisien dan efektif melalui pengukuran produktivitas. Baik dalam perencanaan jangka pendek ataupun jangka panjang.
- c. Tujuan ekonomi dan non ekonomi dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sisi produktivitas.
- d. Perencanaan target peningkatan produktivitas dimnasa yang akan datang agar dapat diperbaiki kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas yang sekarang.
- e. Mengetahui nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk membuat perencanaan untuk menambah keuntungan perusahaan.
- f. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi pada orang-orang untuk bekerja lebih baik lagi.
- g. Pengukuran produktivitas akan dapat menambah informasi yang berguna untuk menegvaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktivitas perusahaan.

Menurut Siagian (2002) terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Perbaikan terus menerus

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, salah satu penerapannya yaitu leuruh komponen perusahaan harus nmelakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berhubungan dengan upaya perbaikan secara terus menerus adalah peningkatan mutu hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen perusahaan, dalam hal ini peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting.

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia.

Cakupan dalam hal ini seperti memberikan perhatian kepada budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang hakiki kehidupan dalam organisasi. Selain itu perlunya ketentuan formal dan prosedur, seperti standar pekerjaan yang harus dipenuhi, disiplin organisasi, sistem imbalan, serta prosedur penyelesaian pekerjaan.

### **2.1.5. Hubungan Antara Pengalaman, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

J.Ravianto (1986) mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Munandar (2001), menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Faktor penentu kepuasan kerja berhubungan erat dengan ciri intrinsik pekerjaan,

gaji yang dirasakan adil, penyediaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001).

Sutrisno (2012), menyatakan bahwa produktivitas adalah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2012) antara lain adalah, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti melihat adanya hubungan yang erat antara pengalaman, motivasi, dan kepuasan kerja dengan produktivitas yang dilihat dari kesamaan yang terlihat dari faktor penentu pengalaman, motivasi, dan kepuasan kerja.

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam upaya memperkuat dasar penelitian ini, diperlukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan sesuai dengan bidang penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Wardana, Bagia, dan Suwendra (2016)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi internal (<math>X_1</math>)</li> <li>- Kepuasan kerja (<math>X_2</math>), dan</li> <li>- Produktivitas karyawan (<math>Y</math>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada pengaruh positif signifikan dari komunikasi internal dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan</li> <li>- Ada pengaruh positif signifikan dari komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan</li> <li>- Ada pengaruh positif</li> </ul>

					<p>signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan</p> <p>- Ada pengaruh positif signifikan dari komunikasi internal terhadap kepuasan kerja</p>
2.	Hapsari, Astuti, Anggarini (2014)	Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bakso Bakar Pahlawan Trip, Malang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Fisik (<math>X_1</math>)</li> <li>- Kepuasan Psikologis (<math>X_2</math>)</li> <li>- Kepuasan Sosial (<math>X_3</math>)</li> <li>- Kepuasan Finansial (<math>X_4</math>)</li> <li>- Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</li> </ul>	- Analisa <i>Partial Least Square</i> (PLS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kepuasan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>- Variabel kepuasan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>- Variabel kepuasan finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> </ul>
3	Rimbano, (2014)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi (<math>X_1</math>)</li> <li>- Pengalaman Kerja (<math>X_2</math>)</li> <li>- Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regresi Linear Berganda</li> <li>- Koefisien Determinasi</li> <li>- Uji F</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan</li> <li>- Variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan</li> <li>- Secara simultan variabel motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan</li> </ul>
4	Haidar dan Syamsyuddin (2014)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi (<math>X_1</math>)</li> <li>- Pengalaman Kerja (<math>X_2</math>)</li> <li>- Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis regresi linier berganda</li> <li>- Uji F</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>- Pengalaman</li> </ul>

		Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo		(simultan) - Uji t (Parsial)	berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan - Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Triningsi, Hendriani, Paramadewi (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan	- Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) - Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) - Produktivitas Kerja (Y)	- Analisis Statistik deskriptif - Analisis Regresi Linear Berganda - Uji F - Uji t	- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Ayu Sabena, dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan	- Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) - Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) - Produktivitas Kerja (Y)	- Analisis Statistik deskriptif - Analisis Regresi Linear Berganda - Uji F - Uji t	- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Yanti Itafia, (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	- Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> ) - Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) - Produktivitas Kerja (Y)	- Analisis Statistik deskriptif - Analisis Regresi Linear Berganda - Uji F - Uji t	- Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung

dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. Penelitian ini terdiri dari empat (4) variabel yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan produktivitas karyawan ( $Y$ ).

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemusatan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika

pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

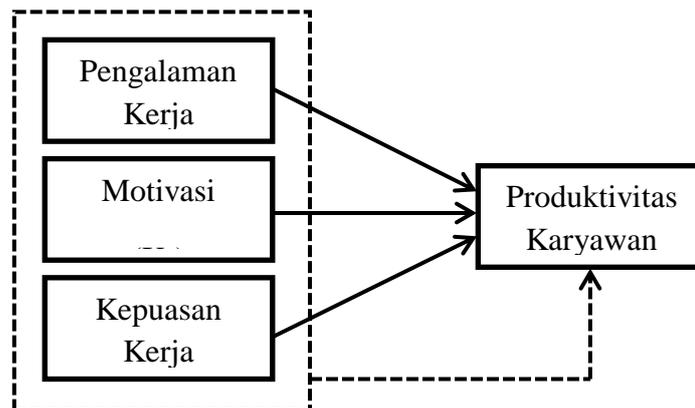
Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Disimpulkan bahwa pegawai akan merasa puas dan lebih mencintai pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Apabila industri memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya tinggi, dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan secara keseluruhan meningkat. Pada dasarnya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan dan berusaha untuk terus bekerja dalam menyelesaikan target industri. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan.

4. Pengaruh pengalaman, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel pengalaman, motivasi, dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika pengalaman kerja baik, motivasi kerja tinggi

dan kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.3 berikut :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

Keterangan :

$X_1$  : Pengalaman Kerja

$X_2$  : Motivasi

$X_3$  : Kepuasan Kerja

$Y$  : Produktivitas Karyawan

—————> : Pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y

-----> : Pengaruh ketiga Variabel X secara bersama-sama terhadap Y

.....>

#### 2.4. Perumusan Hipotesis

Menurut Sekaran (2006), menyatakan hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hendaknya mengandung implikasi

yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- H<sub>2</sub> = Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- H<sub>3</sub> = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- H<sub>4</sub> = Pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.